

Pályakezdő diplomások: munkaerő-piaci igények – képzési struktúra

A munkaerőpiac jellemzői

Az európai térség globális versenyképességét növelni akaró célkitűzések kiemelt szerepet tulajdonítanak a felsőoktatásnak. A felsőoktatás sajátos szolgáltatást nyújt, mint ahogyan a munkaerő-piac – szemben néhány más piaccal –, számos sajátossággal rendelkezik. Ezek közül az elemzők rámutatnak arra, hogy a munkaerő-piacokon több olyan piaci szegmens található, amelyek között a mobilitás csekély. A munkaerő-piac sok tekintetben rugalmatlanabb is más piacoknál, így mind a kínálati, mind a keresleti oldalon viszonylag lassú az alkalmazkodás. Ugyanakkor a munkaerő-piac általában kevésbé átlátszó és a piac mindkét oldalán nagy az információhiány. Ennyiben az egyensúlytalanság bizonyos mértékig természetesnek tekinthető.

A magyarországi helyzetet tekintve egyre inkább érzékelhető, hogy a munkaerő-piaci egyensúlytalanság mértéke a természetesnek tekinthető szintet jelentősen meghaladja, a képzési és foglalkoztatási struktúra inkongruenciája jelentős terheket ró a gazdaság egészére és a társadalom egyes tagjaira. A munkaerő-piacon tevékenykedők egyharmada országosan nem a végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik. Ez az arány jellemző a felmérésünkben szereplő fiatal diplomásokra is jelentős differenciák mellett. (Felmérésünkben szereplő tanárképzési szakokon végzett hallgatóink körében például több mint 46%.)

A magyarországi felsőoktatási intézmények képzési struktúrájára a piaci orientáció hiánya jellemző. A képző intézmények rögzült képzési struktúrája, a felvételi keretek felülről történő szabályozása, az eddig erősen korlátozott átjárhatóság a szakok között, a munkáltatók képzési struktúrára vonatkozó információ-hiánya mind a piaci orientáció ellenében hat. A továbbtanulók sem hoznak sok esetben munkaerő-piaci szempontból ésszerű döntéseket. Inkább tudomásul veszik, hogy a mai magyar munkaerő-piacon annál nagyobb az esély az elhelyezkedésre, minél magasabb szintű végzettséget szerez valaki. A statisztikai adatok ezt szemléletesen bizonyítják is.

¹ Zám Éva CSc, dékán, főiskolai tanár, Eszterházy Károly Főiskola, Gazdaságtudományi Intézet.

1. táblázat: Nyilvántartott álláskereső, 2006. december

Régiók	Legfeljebb 8 osztályt végzett (fő)	Középfokú végzettségű (fő)	Diplomás (fő)	Pályakezdő (fő)
Közép-Magyarország	12 318	24 404	4 741	2 178
Közép-Dunántúl	12 743	20 555	1 613	2 636
Nyugat-Dunántúl	10 199	16 477	1 589	1 864
Dél-Dunántúl	25 530	27 531	1 797	4 710
Észak-Magyarország	41 883	41 159	2 332	9 186
Észak-Alföld	46 825	46 468	3 229	10 534
Dél-Alföld	23 513	35 795	2 738	5 787
Ország összesen:	173 011	212 389	18 039	36 895

Forrás: Magyar régiók zsebkönyve. 2006. 13. oldal

Így a továbbtanulási döntés előtt állók azzal kevésbé foglalkoznak, hogy azt a magasabb szintű végzettséget milyen szakterületen lenne célszerű megszerezni. Igaz, ehhez az információik is szűkösek. Inkább azt vizsgálják, miben van esélyük, milyen szak a „trendi”. A nemzetközi tapasztalatok azt bizonyítják, hogy versenyképes felsőoktatást csak piacorientált felsőoktatással lehet csinálni. Ez tette igazán sikeressé az amerikai felsőoktatási rendszert is. (Berács [2006])

Magyarország a modern piacgazdaság kezdő lépéseit teszi csupán. Hosszabb idő szükséges ahhoz, hogy a felsőoktatás intézményei is piacorientált szervezetként működjenek, melyek a rendszerváltás után súlyos fejlesztési problémákkal küzdöttek és küzdenek ma is, versenyképességük jelentősen visszaesett. „A felsőoktatás fejlesztése nélkülözte a szakszerű előkészítő munkát, különösen a prognosztizálást.” (Polonyi – Tímár [2006])

A képzés hiányai

A vizsgálatban szereplő észak-magyarországi cégek, intézmények által foglalkoztatott felsőfokú végzettségűeknek tehát közel egyharmada nem a szakmai végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik. (Érdekes, hogy a mikrovállalkozások esetében jobb a megfelelés, mint a nagyvállalatok körében.) Célszerű azt is észrevenni, hogy nem elég Magyarországon makroszinten feltételezhető munkaerő-piaci egyensúlyra törekedni, hiszen az komoly egyensúlytalanságokat

hordozhat az ország bizonyos régióiban, vagy a gazdálkodó szervezetek bizonyos csoportjainál. A munkaerő-piaci egyensúly megteremtése szempontjából tehát az sem mellékes, hogy hol képzik a fiatal diplomást, és hogy az adott térség munkaerő megtartó szerepe vagy elszívó hatása mennyire erős.

A felmérésünkben szereplő cégek, intézmények a képzettségnek megfelelő munkakörben dolgozók minősítését az alábbiak szerint értékelték.

2. táblázat: A diplomás dolgozók szakmai ismereteinek minősítése a vállalatok által elvárt tudás alapján Észak-Magyarországon, 2006

Munkakörök	Minősítés
Műszakiak	4,2
Közgazdászok	4,3
Jogászok	4,7

Forrás: saját szerkesztés

A diplomások szakmai ismereteit a megkérdezett vállalatok jónak ítélték ágazonként eltérő eredményekkel. A hiányzó gazdasági tudáselemek rangsorában a gazdasági-jogi ismeretek foglalják el az előkelő első helyet, ami minden bizonnyal annak tulajdonítható, hogy a gazdálkodó szervezetek jogi környezete meglehetősen gyakran változik, amit a diplomások képzése valószínűleg nem tud megfelelő gyorsasággal követni. Ezzel kapcsolatban célszerű lenne vizsgálni, hogy a probléma megoldásában mi az alap- és mesterképzés, és mi a továbbképzés dolga.

Komoly gondot jelent, hogy Magyarországon a munkáltatók többsége nem tudja behatárolni az egyes szakterületekhez (még inkább azok felsőoktatásban megjelenő szakjaihoz, szakirányaihoz) kapcsolódó tudástartalmakat. Emeljük ki például a Bologna előtti szakstruktúrában a közgazdász diplomák közül a pénzügy, a gazdaságinformatika vagy az üzleti kommunikáció szakot. Mindháromnak köze van az üzlethez, de mennyire más képzési tartalmakat takar! Vagy vegyük például a legtöbb gazdasági képzést folytató intézmény képzési palettáján meglévő gazdálkodási szakot, mely felmérésünkben is szerepel. Mint ahogy a szak neve is mutatja, a gazdálkodás széles területének alapvető összefüggéseivel ismerkedik meg a hallgató a szak keretében. Különösen kiváló e képzettség a kis és közepes vállalkozásokban (ahol kevés a gazdálkodás egy-egy funkciójára specializálódott diplomás, de aki van, annak a gazdálkodás közel egészét kell látnia). De ha valaki ezzel a végzettséggel könyvelő irodában, vagy például bankban kíván elhelyezkedni, vagy egy nagyvállalat humán erőforrás gazdálko-

dását irányító területen, minden valószínűség szerint további speciális ismeretekre lesz szüksége. Hiszen a fenti munkakörökben az említés sorrendjében a pénzügy-számvitel, a humán szervező-személyügyi szervező szakok az adott munkaköröknek leginkább megfelelőek, nem a gazdálkodási szak (igaz, más szempontból más munkakörökben viszont az e szakon végzetteknek vannak előnyeik).

Ha az érdekeltek megfelelő információk birtokában döntenének, akkor tudnák, hogy megközelítően mit várhatnak a munkáltatók a bizonyos szakon/szakokon végzett hallgatóktól és mit a munkavállalók olyan munkaköri elvárások alapján, amelyre képzettségük nem a legmegfelelőbb.

Egy álláshirdetések elemzését végző tanulmány szerint jelenleg Magyarországon a munkáltatók alig tesznek különbséget hirdetéseikben a főiskolai és az egyetemi szintű végzettség között. (Foglalkozási szakmaszerkezet előrejelzés 2015-re.) A fiatal diplomások továbbtanulását pedig általában nem a munkaterületi specializáció, hanem a munkaerő-piaci negatív helyzettel történő szembe-sülés ösztönzi. Egy FIDÉV felmérést elemző tanulmány szerint „az 1998-1999-ben végzett fiatal diplomások több mint fele szerzett újabb diplomát 2004-ig, a főiskolai diplomával rendelkezők 56%-a, az egyetemi végzettségűek 57%-a.” (Galasi – Varga [2006])²

Ha figyelembe vesszük, hogy a mai pályakezdők kb. 40 évet töltenek el a munkaerő-piacon, akkor könnyű belátni, hogy nincs az a jós, aki megmondhatná, hogy milyen szakmastruktúrában kellene képezni a felsőoktatás hallgatóit. Rövidebb távon természetesen lehet a munkaerő-piaci igények és egyéni szakmai sikeresség szempontjából a jelenleginél jobban döntení – hiszen az sem mindegy, hogy szakmai életünk során négyszer vagy esetleg nyolcszor kényszerülünk szakmaváltásra –, de ehhez biztosabb információkon alapuló döntésekre van szükség. Azokkal a kutatókkal értek egyet, akik vallják: „Az oktatás-

² „...az első végzettségtől különböző szakcsoportban nagyobb valószínűséggel szereznek újabb diplomát azok, akik korábbi tanulmányaikat kevésbé preferált szakon / intézményekben folytatták, függetlenül a kezdeti munkaerőpiaci sikerességtől. ... A második diplomával azonos szakcsoportban történő továbbtanulás valószínűségére nem hat, hogy a fiatal első diplomáját preferált, vagy kevésbé preferált intézményben/szakon szerezte-e, növeli viszont e tanulmányok valószínűségét, ha induló keresete alacsonyabb, mint a hozzá hasonló társaié, ha főiskolai szintű az első diplomája és ha az első diploma a közgazdasági, vagy természettudományi szakcsoportba tartozik. Ezek a tanulmányok már rövid távon is kereseti nyereséghez vezetnek, és pozitív hatásuk a foglalkoztatásban is megmutatkozik.” (Galasi – Varga [2006])

politikusoknál általában jobb döntéseket hoznak (hoznának)³ azok, akik számára a tét a saját sorsuk.” (Figyelő, [2007])

A felsőoktatási intézményekben megszerzett tudás hasznosíthatóságát illetően a társadalom ítélete jelenleg rosszabb, mint a felhasználóké.

3. táblázat: Ön szerint a mai magyar felsőfokú intézményekben szerzett ismeretek mennyire hasznosíthatók a munkavégzés során?

Megnevezés	Válaszok %-os megoszlása
A gyakorlati igény és az oktatás egyáltalán nincs összhangban	9
Csak további kiegészítő tanulmányok és további gyakorlati ismeretek megszerzésével együtt hasznosíthatók	41
Az oktatás csak a gondolkodásra tanít, a gyakorlatban hasznosítható ismereteket kevésbé ad	23
Nagyon jól hasznosíthatók	16
Nem tudja, nem válaszol	10

Forrás: Mennyit ér a diploma? Heti Válasz, 2007. október 25. 50. oldal.

A Szonda Ipsos 2007. szeptemberi reprezentatív felmérése alapján

A megítélésben minden bizonnyal nem csak a szakmai elvárásoknak való megfelelés szerepel.

Jó lenne tudni, hogy a fenti véleményt a felsőoktatásba vetett hit bizonytalanságai, vagy a magyar gazdaság teljesítőképességének jelenlegi negatív megítélése, vagy a jövőbeli folyamatok átláthatatlansága táplálja. Vajon mi az, ami a felsőoktatás „sara” és mi a politika és romló gazdasági versenyképességünk

³ „Munkaerő-piaci előrejelzéseknek és a hozzájuk kapcsolódó információknak számos országban már viszonylag hosszabb ideje kialakult intézményrendszere van. Elsősorban az Amerikai Egyesült Államokat, Ausztráliát, az Egyesült Királyságot, Hollandiát, Kanadát és Németországot szokás említeni, mint olyan országokat, ahol az előrejelzések és a hozzájuk kapcsolódó információk forrásai rendszere leginkább kiépült. ... A különböző országokban az adott tevékenységek súlypontja más és más. Az előrejelzések eredeti tervezési funkciója gyakorlatilag mindenütt megszűnt, helyett két funkció tűnik hangsúlyosnak: a szakpolitikai (policy) és az információs funkció. Az első azt jelenti, hogy az előrejelzések a szakpolitikákat alakító szervezetek számára készítenek javaslatokat, illetve szolgáltatnak információkat. A második esetben az előrejelzések célja, hogy elsősorban a fiatalok (illetve családjaik), valamint az oktatási intézmények és a vállalatok számára nyújtsanak támpontot az aktuális, illetve a várható munkaerő-piaci helyzet megértéséhez, illetve bizonyos választási lehetőségek munkaerő-piaci szempontú értékeléséhez.” (Galasi – Varga [2006])

„asztala”? Ahhoz, hogy a kívánatos folyamatok beindulhassanak tisztázni kellene, hogy kinek, kiknek a cselekvés-kényszeréről van szó. Nem elég a gazdaság és a felsőoktatás alacsony szintű szakmai együttműködési készségét – ami önmagában igaz – és a felsőfokú képzés torz képzési struktúráját emlegetni, hiszen e folyamatokat valamilyen jogi-, üzleti környezet motiválta, gyakran kényszerítette.

Hosszabb távon a technológia korszerűsödésével, a hatékonyabb szervezeti-szervezési megoldásokkal, a munkakultúrában bekövetkező változásokkal, demográfiai stb. hatásokkal olyan módosulások mennek végbe a foglalkoztatási struktúrában, amely a szakmai struktúra jelentős átalakulásait követelik. E helyzetben tényleg „nem az a legfontosabb, hogy mennyiben illeszkedik a kereslethez a végzetek szakmai struktúrája, ... hanem hogy rendelkeznek-e azokkal az alapkészségekkel, amelyek az alkalmazkodásra, a folyamatos fejlődésre képessé teszik a munkavállalót. (Téveszmék a túlképzésről. Figyelő, 2007.)

Ezeknek az alapkészségeknek jelentős része viszont nem sajátítható el pusztán elméleti-szakmai ismeretekkel, hanem szükséges hozzá megfelelő szakmai gyakorlat is. Ha ezekkel az alapkészségekkel a munkavállaló pályakezdőként nem rendelkezik, akkor joggal érzik a munkáltatók, hogy a felsőfokú végzettségűek kevésbé felelnek meg kívánalmaiknak. (Természetesen nem állítom, hogy a munkáltatók elvárásai időnként nem túlzottak és azt sem, hogy a munkáltatók egy részének nem éppen korszerű szemléletét tükröző gyakorlat nem járul hozzá ahhoz, hogy ezek az alapkészségek a mai pályakezdőknél gyakran hiányoznak.)

Milyen alapkészségek szükségesek?

- kommunikációs készség (anya- és idegen nyelven szóban és írásban)
- vállalkozási készség (motiváció, kockázatvállalási hajlandóság)
- alapszintű elemző készség
- adminisztrációs készség
- alapszintű vezetői készségek (szervezőkészség, döntéshozatal, problémamegoldás)

Vagyis olyan dolgokról van szó, amelyek szakmai ismereteink birtokában személyes kompetenciáink szűrőjén, a gyakorlás során válhatnak készséggé. Ha a három elem (szakmai tudás, gyakorlat, személyes kompetenciák) bármelyikében súlyosabb problémák adódnak, akkor a készségekben természetes módon hiányok keletkeznek.

Egy, az észak-alföldi régióról készült felmérés szerint a vállalati szakemberek az alábbi kompetenciák fontosságára hívták fel a figyelmet.

**4. táblázat: A felsőoktatásban kifejlesztendő kompetenciák fontossága
a vállalati szakemberek véleménye szerint**

Megnevezés	Átlagpontoszám
Szakmai felkészültség	4,5
A legmodernebb ismeretekkel való rendelkezés	4,0
Széleskörű alapismeretek	4,0
Erős gyakorlati képzettség	4,2
Nagy tudásbázis	3,6
Piaci, üzleti ismeretek	3,9
Speciális szakmai ismeretek	4,0
Erős elméleti alapok	3,8
Problémamegoldó készség	4,6
Terhelhetőség, jó időgazdálkodás, stressztűrő képesség	4,5
Tanulási, fejlődési készség	4,4
Kommunikációs képesség	4,4
Üzleti tapasztalat	3,4
Csapatmunkára való nyitottság, alkalmasság	4,2
Felelősség a munkában	4,8
Határozottság, talpraesettség	4,4
Idegen nyelvtudás	4,3
Lojalitás a vállalathoz	4,2
Önálló munkavégzés	4,6
Magasfokú erkölcsi mércék betartása	4,2

Forrás: Polonyi István: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata – egy empirikus kutatás néhány tanulsága. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. Konferenciakötet. 2007. 1. kötet. 255. old.

Az észak-magyarországi régióban végzett felméréseink szerint a vállalatok által leggyengébbnek ítélt képességelemeket az alábbiakban összegezhetjük.

5. táblázat: A leggyengébbnek ítélt készségek megoszlása

Megnevezés	Százalék
Adminisztrációs	15
Vállalkozási	19
Elemzési	21
Kapcsolatépítési	9
Kommunikációs	8
Vezetői	16
Egyéb	12
Együtt:	100

Forrás: saját szerkesztés

Természetesen a megítélések ismét erősen szóródnak a vállalati méret és az ágazat szerint.

E készségeknek különböző szintjeit érhetjük el pályánk során, de már felsőfokú végzettségű pályakezdőként rendelkezniünk kell bizonyos szinten ezekkel a készségekkel. Nem ugyanaz a szint várható el egy pályakezdőtől pl. a kommunikációs készségek vagy az elemző készség terén. Ez utóbbi ugyanis többek között nagymértékben függ a végzettség szintjétől, valamint a munkában eltöltött gyakorlati időtől, a munkahelyként szolgáló szervezet nagyságától, bonyolult kapcsolatrendszerétől, a betöltött munkakörtől stb. A fejlett gazdaságok gazdálkodó szervezetei elemzőnek általában „... olyan PhD-seket keresnek, akik igazi egyéniségek – azaz olyan embereket, akik értenek a matematikához, statisztikához ... de az üzleti nyelvet is beszélik” (Harward Business Manager, 2006. július-augusztus), vagyis átlátják a vállalkozás egészét, ismerik a piac motivációit. Ez a szint nem a pályakezdőké és nem a pusztán alapképzettséggel rendelkezőké. De ismerniük kell az egyszerűbb elemzési módszereket és használatukban készséget kell szerezniük nekik is. Ugyanakkor például értelmesen, logikusan fogalmazni, helyesen írni pályakezdőként is szükséges. S itt egy további probléma, hogy a felsőoktatás mennyire igényli, követeli és fejleszti ezeket a készségeket. A munkavállalók megfelelő kommunikációs készségét a munkaerő szükséges készségeinek rangsorában mind a munkáltatók, s mind a munkavállalók előkelő helyre sorolják. Jelenleg mégis az a jellemző, hogy nem csupán idegen nyelven, de anyanyelvi területen is e készségeknek csupán alacsony szintjével rendelkezik a pályakezdőknek egy jelentős része. Ez összefügg a felsőoktatás tömegesedésével, a közoktatás nemzetközi megméréstetésben is drasztikusan romló eredményességével (gondoljunk csak például a szövegértést mérő tesztek eredményeire a magyar gyerekeknél), de társadalmi, szociális tényezőkkel is. Vagyis bizonyos készségek nem elsősorban a felsőoktatásban kellene, hogy kifejlődjenek (az életkori sajátosságokat figyelembe véve vannak, amelyek ott már alig fejleszthetők), s a magyar felsőoktatás ma még egyébként sem akar / tud átvenni közoktatási feladatokat.

Felmérésünkben a pályakezdők gyakorlati ismereteiket és készségeiket elégtelennek, kommunikációs készségüket alacsony szintűnek és konfliktustűrő képességüket gyengének minősítették. Nincsenek hozzászokva a team munkához, érvelésük, érdekérvényesítő képességük gyenge, ők maguk is elismerik, hogy sok esetben nem elég pontosak, megbízhatóak a munkában. Idegen nyelvismeretük használhatósága bőven hagy kívánnivalót. Volt hallgatóink az alábbi kompetenciákat tartják a leginkább használhatónak.

6. táblázat: A munkahelyen leggyakrabban használt képességek, készségek

Megnevezés	A mintában szereplő hallgatók válaszainak megoszlása (%)
Önálló munkavégzés	32,04
Kapcsolatépítés, kommunikáció	31,81
Innovatív gondolkodás	19,16
Elemző készség	7,64
Egyéb	9,35
Együtt:	100 %

Forrás: A pályázat részét képező empirikus vizsgálat adatai

Amikor kísérletet teszünk intézményi feladataink meghatározására, akkor mind a felhasználók (munkáltatók), mind a volt hallgatók (jelenlegi munkavállalók) véleményeit elemezve célszerű eljárunk.

Minden felsőoktatási intézmény fontos feladata, hogy megfelelő információkkal rendelkezzen elsősorban saját régiója társadalmi-gazdasági helyzetét és a változások tendenciáit illetően.

Célszerű folyamatosan nyomon követni a régió középiskoláinak várható kibocsátásait, a gazdasági szervezetek számának alakulását, gazdaságfejlesztési terveiket, a diplomások szakmai összetételére vonatkozó igényeiket. A gazdasági környezetre, a társadalmi jólétre, a társadalom tagjainak kulturáltságára ható tényezők ismerete nélkül a régió innovációs folyamatainak mélysége, sebessége, milyensége is nehezen prognosztizálható.

A vidéki felsőoktatási intézmények hallgatóik jelentős részét a környező régiókból merítik (az EKF hallgatóinak 53,5%-a származik az észak-magyarországi régióból) és végzett hallgatóinak egy része itt helyezkedik el. A magyarországi jövedelmi viszonyok kevésbé teszik lehetővé, hogy a pályakezdők családjuktól távol keressenek lakhatási lehetőséget. Azt rendszerint azok teszik, akik máshol kényszerülnek munkát, boldogulást keresni. Sajnos az észak-magyarországi régióban erre gyakran kerül sor, hiszen a térség az ország legkevésbé versenyképes régiói közé tartozik, az egy főre jutó GDP tekintetében az észak-alföldi régió után a második legrosszabb helyezéssel bír.

Megdöbbentőbbek azok az észak-magyarországi régióra vonatkozó adatok, amelyek arra utalnak, hogy a továbbtanulni szándékozó fiatalok már a felsőoktatási tanulmányaikat is igyekeznek a régión kívülre helyezni, annak ellenére, hogy az a felsőoktatási szakstruktúrának széles spektrumával rendelkezik.

7. táblázat: Felsőfokú oktatás néhány jellemzője, 2006-2007.

Régiók	Nappali tagozatos hallgatók megoszlása az intézmény székhelye szerint (%)	Nappali tagozatos képzésben részt vevő hallgatók megoszlása lakóhely szerint (%)
Közép-Magyarország	46,9	28,9
Közép-Dunántúl	7,4	10,5
Nyugat-Dunántúl	6,8	10,0
Dél-Dunántúl	9,0	9,3
Észak-Magyarország	6,5	12,3
Észak-Alföld	12,4	15,7
Dél-Alföld	11,0	13,3
Együtt:	100,0	100,0

Forrás: A magyar régiók zsebkönyve. 2006. 31. oldal adatai alapján számított mutatószámok

Vajon mi vár, mi várhat a régió munkaerő-piacára ott, ahol a felmérésben szereplő szervezetek kétharmada nyilatkozott úgy, hogy nem kíván a következő években újabb diplomásokat foglalkoztatni, ahol vannak olyan szervezetek, de ágazatok is, ahol alig lehet diplomás munkaerőt találni a tudástársadalomként emlegetett XXI. század elején?

Mi vár e régió felsőoktatási intézményeire és távlatilag társadalmára, kultúrálisági szintjére, gazdasági felemelkedési lehetőségeire, ahol jelenleg a családok 46%-ában egyetlen kereső sincs, s 36%-ában csupán egy kereső található. (2005. évi mikrocenzus adatai.) Nem árt tehát tisztában lenni felsőoktatási intézményünk gazdasági-társadalmi környezetével, amikor értékeljük felmérésünk adatait és meghatározzuk a jövő tennivalóit.

Mit tesz az Eszterházy Károly Főiskola?

A képzési struktúra várható változásai

A fentiekből adódóan és a várható tendenciák alapján valószínűsíthető, hogy az intézmény a képzéséhez tartozó **tudományterületeket középtávon nem lesz képes bővíteni**. Továbbra is marad a bölcsész, a természettudományi-, a gazdaság- és egyes más társadalomtudományi-, a sporttudományi- és bizonyos művészeti képzések kínálata.

A **tanárképzés** a Bologna rendszerű képzésre történő átállással visszaszorul, arányaiban lényegesen **veszít korábbi súlyából**. A tanárképzés a jövőben mesterszakon történik, **e szak elérését lehetővé tevő alapképzésben** viszont a továbbiakban is jelentős szerepe lesz az intézménynek. Ezen alapképzési szakokban – az intézmény által megszerezhető mesterszakok függvényében – is **várható bizonyos „átrendeződés”**.

Azokon a szakokon, amelyek nem tudják önállóan elismertetni magukat (csupán alapképzéssel, mesterszakos továbblépési kényszerek nélkül) **valószínűsíthetők a főiskolák jelentősebb hátrányai** az egyetemekkel szemben. Sajnos a Bologna rendszerű képzés magyarországi megvalósítása a képzések minden területén a főiskolák háttérbe szorítását eredményezik, de ez még fokozottabban igaz az egyébként is jelentős túlképzéssel rendelkező tanárképzésre.

Hosszabb távon – úgy vélem – **a természettudományi képzések szaktípusaiban várhatók** elsősorban további **eltolódások**, amely a programozó matematikus szakkal megindította a tanárképzéstől függetlenné váló természettudományi képzések sorát.

A **bölcsészettudományi képzések** várhatóan **növelni fogják a tanárképzésen kívül is hasznosítható kultúrátartalmakat**, mely képessé teszi a leendő munkavállalót több területen is a jó színvonalú, kulturált ügyintézésre.

Remélhetően **megerősödnek és bővülnek a gazdaság- és más társadalomtudományi képzések** a régió igényeinek is megfelelően.

Változások a képzési tartalmakban

➤ *Gyakorlati ismeretek*

Az egyes szakok alapvető képzési tartalmát Magyarországon a kormányrendeletben meghatározott képzési és képesítési követelmények (továbbiakban: KKK-k) határozzák meg. A képzés alapvető ismerettartalmát, főbb arányait, a kialakítandó kompetenciákat tehát az intézmény saját hatáskörben nem változtathatja meg, az veszélyeztetné az adott szak intézményi akkreditációját. Bizonyos mozgásteret természetesen van az intézményeknek a választható tantárgyi kínálat meghatározásában, és ennél is nagyobb az önállóság a konkrét tananyagtartalmak és módszerek megválasztásában. Itt **a tananyagtartalmak gyakorlati jellegének növelését** kell elsősorban említenem. Alacsony arányuk ugyan nem magyar sajátosság. Az Egyesült Államok üzleti iskoláinak elemzésével foglalkozó tanulmány (összehasonlításuk a magyar felsőoktatás üzleti képzéseivel nem egyszerű az eltérő képzési szisztéma miatt, de a lényeg ugyanaz!) kiemelni: az üzleti iskolák „ahelyett, hogy önértékelésüket arra

alapoznák, mennyire kompetensek végzett hallgatóik, vagy az oktatóik, mennyire ismerik az üzleti teljesítmény fontos motorjait, kizárólag a tudományos kutatás eredményei alapján értékelnek. ... A visszatérés a szakiskola paradigmához katasztrófához vezetne. Ennek ellenére úgy gondoljuk, hogy újra egyensúlyba kellene hozni a tudományos szigort és a gyakorlati relevanciát. ... Nem az a gond, hogy az üzleti iskolák magukévá tették a tudományos szigort, hanem az, hogy elvetették a tudás más formáit.” (Harward Business Manager, 2005. október.)

Az új Bologna rendszerű képzésre való áttéréssel kialakított szakstruktúra és tartalom sajnos e helyzeten inkább rontott.

► *Elemzési készségek*

A munkavállalói készségek között kiemelt szerepet tölt be ez a készségelem abból a szempontból, hogy a helyes érdekelismerés, a kiemelt célokat szolgáló prezentáció, a meggyőző érvelés, a team-munka és a kellő érdekvényesítés megfelelő szintű elemzési készség nélkül elképzelhetetlen. Feladatunk tehát a képzési szintnek megfelelő elemzési módszerek egyértelmű meghatározása és a módszerek folyamatos használatának igénye már a képzés folyamán, a tantervben szereplő tárgyak mindazon tartalmainál, ahol arra szakmai lehetőség adódik. Tudomásul kell vennünk, hogy ez **nemcsak a matematika és statisztika tantárgyak dolga!** A gazdasági jelenségek vizsgálati módszereit e tárgyak keretében tanítjuk, de e módszereket a gazdaság- és gazdálkodástudomány minden területe használja. **A hallgatói önálló és team-munkák arányát is növelve a hallgatók elemzési készségét fejlesztenünk szükséges.**

► *Kommunikációs készségek*

Ezeket a készségeket – ha azok mint korábban láthattuk, nagyon alacsony szintűek is – folyamatosan használtatni kell, ellenkező esetben még a meglévők is „sorvadásnak” indulnak. Bővíteni kell a képzésben az idegen nyelvű szakmai modulok körét. Ahol erre megfelelő szakmai felkészültség van és a források is rendelkezésre állnak, ott a teljes szak idegen nyelven történő oktatását célszerű megoldani.

Bővíteni szükséges a külföldi részképzésben résztvevő hallgatók számát és az oktatócserét. Csak így érhető el, hogy a hallgatók a munkaerő-piacra kilépve használható szakmai idegen nyelvtudással rendelkezzenek.

► *Kiegészítő szakmai tartalmak*

Hallgatóink valamely szakon kezdik meg tanulmányaikat, a szakhoz a KKK-ban meghatározott tartalmat sajátítják el. Munkaerő-piaci mobilitásuk jelentősen növelhető, ha bizonyos kiegészítő szakmai ismeretekre tesznek szert, melyeket az adott szakon belül nem áll módjukban megszerezni. Felmérésünkéből is látható, hogy például azok a hallgatók, akik tanárszakon végeztek, közel 50%-uk nem tanári pályán helyezkedett el. Nyilvánvaló, hogy munkaerő-piaci beilleszkedésüket nagymértékben megkönnyítette volna, ha a szakos tanulmányaik mellett bizonyos üzleti ismeretekre, adminisztrációs készségekre, szaknyelvi ismeretekre is szert tehettek volna. Erre az intézményen belül lehetőség van, e **kiegészítő szakmai tartalmak bővítését és elfogadottságát** szükséges ösztönözni.

► *Korszerűség, minőség*

A fenti keretek között mindennél fontosabbnak tartom a **szakmai tartalmak korszerűségének folyamatos biztosítását és mélységének képzési szinthez kötött egyértelmű meghatározását**. A minőségi szakmai képzés, az átlátható, egyértelmű követelmények, az intézményválasztásban legalább annyira fontosak, mint a hallgatók szolgáltatást igénybe vevő egyénekként kezelése a képzés egész folyamatában.

Ezért is értékeljük igazán nagyra volt hallgatóink véleményét felsőoktatási intézményválasztásukról.

8. táblázat: A mintában szereplők értékelése az egri főiskola melletti döntésükről

Osztályzatok	A válaszadók megoszlása (%)
Jeles	35
Jó	46
Közepes	17
Elégséges	2
Elégtelen	0
Együtt:	100

Forrás: saját szerkesztés

► *Gyakorlati képzés*

A felsőoktatás tömegesedésével, valamint az állami nagyvállalatok jelentős részének privatizációjával a korábban elfogadható színvonalúnak minősített gyakorlati képzések hatékonysága jelentősen csökkent. A mikro- és kisvállalatok, amelyek a gazdálkodó szervezetek jelentős többségét adják, csupán korlátozott szerepet játszanak a gyakorlati képzési helyek biztosításában. Jelen-

tős részük nem szívesen fogad gyakorló hallgatókat, nem is tud megfelelő szakmai irányítást biztosítani számukra, korlátozott mértékben vannak jelen a különböző munkafeladatok, amelyekkel a hallgatóknak meg kellene ismerkedniük. A gyakorlati képzés igazi terepét a közepes- és nagyvállalati szektor nyújthatná. Ezek a szervezetek e feladatot vállalják is, de az irányításban gyakran kevés a tudatos elem, sok területen nem a hallgató szakjának megfelelő gyakorlási lehetőséget nyújtja, nincs a szervezeteknek megfelelő érdekelttségük a gyakorlatok irányításában és általában a magyarországi vállalatok társadalmi felelősségvállalásának szintje is ma még messze elmarad a fejlettebb gazdaságokra jellemző színvonaltól. Nincs kialakult jól működő kapcsolatrendszer a gazdaság szervezetei és a felsőoktatási intézmények között, így ez utóbbiak sem lépnek túl azon, hogy örülnek hallgatóik „befogadásának”, nem akarnak kockázatos (esetleg a befogadást elhárító) szakmai egyeztetésekbe belemenni. E szervezetek egyébként is jóval kevesebben vannak a piacon mint ami a jelenlegi felsőoktatási hallgatói létszám mellett szükséges lenne s a külföldi gyakorlati helyek – bár öröndetesen bővülnek – ma még nem képesek a hazai hiányok pótlására.

Kellőképpen kell viszont értékelnünk, hogy a Bologna folyamat új alapszakjainak egy részében kiemelt szerepet kapott a gyakorlati képzés (műszaki-, üzleti tudományterületek és a tanárképzés szakjai).

Az Eszterházy Károly Főiskolának is ki kell építenie a gyakorlati képzést végző intézmények hálózati rendszerét. Ez a KKK-k szerint jelenleg a tanári mesterszakokat, az üzleti alapszakok közül a gazdálkodási és menedzsment, valamint a turizmus-vendéglátás szakokat, valamint a gazdaság- és természettudományhoz kapcsolódó OKJ szakjainkat érinti. (Érdemes megjegyezni, hogy ezen kívül is vannak olyan szakok, ahol bár a KKK nem írja elő, de feltétlenül szükséges lenne gyakorlati képzést beiktatni.)

A felmérésünkben szereplő vállalatok 60%-a eddig is fogadott már szakmai gyakorlatra hallgatót, s ez a szándékuk a jövőben sem változik számottevően. Elemzésünk azt mutatja, hogy a vállalati méretnagyság növekedésével a szakmai gyakorlatos hallgatók fogadási szándéka is nő, a nagyvállalatok körében szinte 100%-os a fogadási készség, a mikrocégek körében ez alig éri el az 50%-ot. Sajnos ez a gazdaság és felsőoktatás közötti kapcsolati forma a jelenben még nem eléggé és nem a tartalmának megfelelően hasznosított. A jövőben a **gyakorlati képzést a képzés részének kell tekinteni** és tudatos szakmai irányítás mellett szerződések alapján végezteni.

Szolgáltatások fejlesztése

Egy felsőoktatási intézmény hallgatóinak általában sokféle szolgáltatást nyújt. Közülük a munkaerő-piaci alkalmazkodás szempontjából különösen kiemelendő az intézményi karrierirodák, tanácsadók szolgáltatásai. E szolgáltatások között a munkaerő-piaci tendenciákról nyújtott információk, a munkavállalóvá válást segítő tréningek (döntési készségfejlesztés, önismereti tréning, csoportmunkára való felkészítés stb.), a viselkedéskultúra fejlesztéséhez szükséges gyakorlatok mind hozzájárulhatnak a hallgatók pályára történő jobb felkészítéséhez. Ezért szükséges e szolgáltatások körének bővítése főként azokon a területeken, amelyek a szakmai képzés tartalmaiban nem jelennek meg, de elengedhetetlenek a munkaerő-piacon és feltétlenül kívánatos, hogy a hallgatók minél szélesebb köre számára elérhetők legyenek e szolgáltatások.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- BERÁCS József [2006]: Oktatási HUB a láthatáron. Logisztikai tapasztalatok tanulságai. Vezetéstudomány, 11. szám.
- DEMETER László [2008]: Észak-magyarországi kis- és középvállalatok jellemzői és fejlesztési törekvéseik. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- Foglalkoztatási-szakmaszerkezeti előrejelzés 2015-re. Kutatásvezető: Dávid János. Készítette: 3K Consens Iroda.
- GALASI Péter – VARGA Júlia [2006]: Hallgatói létszám és munkaerő-piac. FKI.
- HOLLÓNÉ Kacsó Erzsébet [2008]: Diplomások iránti vállalati igények – pályakezdő diplomások szakmai megítélése az észak-magyarországi régióban. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- KÁDEK István [2008]: A főiskolánkon folyó tudásátadás és képességfejlesztés illeszkedése a munkapiaci elvárásokhoz. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- KÉZDI Gábor – VARGA Júlia [2007]: Oktatás és munkaerőpiac. Téveszmék és alterápiák. Figyelő, 2. szám.
- Magyar régiók zsebkönyve. 2006.
- Mennyit ér a diploma? [2007] Heti Válasz, október 25., 50. oldal. A Szonda Ipsos 2007. szeptemberi reprezentatív felmérése alapján.

- PAPANÉK Gábor [2008]: A felsőfokú végzettségűek tudásanyaga és a munkaerő-piaci igények Észak-Magyarországon c. kutatás célja, módszerei. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- POLONYI István [2007]: A gazdaság és a felsőoktatás kapcsolata – egy empirikus kutatás néhány tanulsága. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar. Konferenciakötet. I. kötet. 255. old.
- POLONYI – TÍMÁR [2006]: Az oktatás költségei és finanszírozása. Competitio, március. Debreceni Egyetem.
- TÁNCZOS Tamás [2008]: Diplomás pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek vizsgálata. Megjelent: A diplomás pályakezdők szakmai beilleszkedése Észak-Magyarországon. Líceum Kiadó.
- Téveszmék a túlképzésről [2007]. Figyelő.
- Thomas H. DAVENPORT [2006]: A vállalatok közötti verseny egyik dimenziója: az analitika világa. Howard Business Manager, július-augusztus.
- Warren G. BENNIS – James O'TOOLE [2005]: Hogyan tértek le az üzleti iskolák a helyes útról? Harward Business Manager, október.